

# PENGARUH *COMPETENCE BASED EDUCATION AND TRAINING* (CBET) DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA

Agus Sutiyono\*

## Abstract

*This research aimed to find out the influence of competence-based education and training (CBET) and motivation on the performance of civil service. This research was conducted from November 2008 to April 2009 at Dinas Ketertaman dan Ketertiban DKI Jakarta. A quasi method using stratified cluster random sampling was applied to involve 80 civil service out of 8000 members. The result of this study shows that (1) motivation influences the civil service's performance, (2) the form of CBET influences the civil service's performance; (3) the interaction between the training model and the motivation determines variations in civil service's performance; (4) there are differences between those who join CBET and those who do not. Those who join CBET have higher motivation to perform better. It is expected that these research findings can be used as a guidance to produce a new concept and strategy in education development and training for civil service.*

*Keywords : performance, competences, training, working motivation*

## Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh pelatihan dan pendidikan berbasis kompetensi (CBET) dan motivasi kinerja petugas satuan polisi pamong praja. Penelitian ini dilakukan pada bulan November 2008 sampai April 2009 di Dinas Ketertaman dan Ketertiban DKI Jakarta. Metode kuasi dengan sampel random klaster berstrata digunakan untuk mendapatkan 80 petugas satuan polisi pamong praja dari 8000 anggota. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) motivasi mempengaruhi kinerja petugas satuan polisi pamong praja, (2) bentuk dari CBET mempengaruhi kinerja petugas satuan polisis pamong praja; (3) interaksi antara model dan motivasi menentukan variasi pada kinerja petugas satuan polisi pamong praja; (4) terdapat beberapa perbedaan antara mereka yang mengikuti CBET dengan mereka yang tidak mengikuti. Mereka yang mengikuti CBET memiliki motivasi lebih tinggi dalam kinerja mereka. Diharapkan bahwa temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai panduan untuk menghasilkan konsep dan strategi baru dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan bagi petugas satuan polisi pamong praja.*

*Kata-kata kunci: kinerja, kompetensi, pelatihan, motivasi kerja*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Memasuki era otonomi daerah tahun 2000, terjadi pelbagai perubahan mendasar dalam kehidupan masyarakat. Arus perubahan yang tidak menentu menjadikan masyarakat kehilangan pijakan, sehingga memunculkan berbagai kecenderungan pelanggaran tatanan hidup kemasyarakatan. Mengantisipasi hal tersebut, peran, tugas dan fungsi lembaga-lembaga pemerintahan khususnya penata laksana penegakan hukum dan ketertiban, diharapkan mampu meng-

antisipasi perubahan dimaksud sesuai dengan amanat Undang-Undang Pemerintah Daerah Nomor 22 Tahun 1999, Pasal 120 yang mengatur tentang keberadaan petugas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP).

Pengarusutamaan Satpol PP ditekankan pada upaya dalam membina ketenteraman ketertiban masyarakat (tramtibmas), memberi peringatan dini, dan penanggulangan pemeliharaan tramtibmas. Penegakan peraturan daerah (perda) yang harus ditaati oleh semua pihak dengan kewenangan prosedural. Upaya ini diwujudkan dalam bentuk sistem perlindungan masyarakat, di mana kepentingan masyarakat sebagai

\* Dosen Jurusan PLS FIP UNJ

hal yang utama. Kepentingan utama di mana pendekatan pengayoman, pencegahan, pembinaan hingga penindakan atas pelanggaran peraturan yang berlaku dalam masyarakat.

Menatalaksanakakan tugas-tugas atas kewenangan tersebut, Satpol PP selalu berpijak pada protab dalam sistem yang telah baku di mana mengikat keberadaan dari Satpol PP untuk bertindak dalam kerangka kewenangan prosedural yang harus jelas dan terukur. Kerangka tersebut menjadi pijakan bagi petugas untuk menjalankan tugas pelayanan sehari-hari.

Keberadaan Satpol PP di DKI Jakarta, saat ini diperkirakan lebih 8.000 personel yang tersebar di lima wilayah yaitu Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Utara, Jakarta Selatan, dan Jakarta Barat. Hanya saja, yang sudah ditetapkan secara resmi dalam Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta sampai dengan tahun 2000 belum ada separuhnya, sehingga belum dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan Satpol PP, khususnya aparat/petugas satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas, pokok, dan fungsinya. Di mana perlu didukung oleh kualitas sumber daya optimal, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat Satpol PP yang memadai.

Sumber daya manusia, anggaran operasional, dan sarana prasarana aparat memiliki sisi lemah terutama berkenaan dengan kemampuan *skill* dan manajerial khususnya pemahaman, pendalaman pengetahuan indikator aspek hukum dalam menjalankan tugas-tugas di lapangan. Faktor-faktor penyebab utamanya adalah minimnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh petugas Satpol PP. Ketersediaan sumber daya manusia yang maksimal belum dapat dipenuhi dalam sistem perekrutan aparat. Belum adanya standar layanan minimal sampai dengan saat ini menyulitkan ruang gerak petugas Satpol PP. Sistem tata kerja kelembagaan yang ada masih belum sinergis dari hulu hingga hilir, di mana menempatkan petugas Satpol PP sebagai ujung tombak dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada sisi hilirnya, tanpa pelibatan proses sejak awal.

Tugas operasional lapangan dan penetapan sanksi masih menjadi kendala bagi petugas Satpol PP. Hambatan pelaksanaan tugas aparat Satpol PP di luar anggaran rutin umumnya pada pelaksanaan tugas penertiban, terutama masih banyaknya oknum tertentu yang melindungi pelaku-pelaku pelanggar Perda yang kebanyakan pada sektor hiburan malam dan prostitusi.

Sementara itu, penerapan sanksi yang bersifat pemaksaan terkendala oleh aturan hukum akibat otoritas yang terbatas khususnya menyangkut sanksi penangkapan, penahanan, dan kurungan.

Berkaitan dengan kesulitan tugas di lapangan, aparat Satpol PP perlu mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah daerah. Selain pengetahuan tentang hukum Dinas Tramtib, petugas juga harus dibekali dengan pengetahuan yang luas tentang masalah kemasyarakatan termasuk di dalamnya kemampuan penanggulangan penyakit masyarakat (patologi sosial) seperti masalah alkoholisme, kenakalan remaja, miras, gelandangan, dan pelacuran. Ungkapan ketidaktahuan tentang berbagai fenomena sosial di dalam masyarakat terutama di kota yang menjadi wilayah tugasnya dapat dihindari dan diantisipasi dengan tepat.

Petugas Satpol PP lebih sebagai pengayom, pencegah, maupun penegak perlindungan dan ketertiban. Petugas satpol PP dituntut untuk dapat melindungi masyarakat dari kekerasan yang berujung pada pelanggaran HAM. Tingkat kemajuan masyarakat yang tinggi diiringi dengan kecenderungan munculnya segala bentuk ketidakadilan, kesenjangan, dan distorsi. Bila harapan masyarakat tidak dapat dipenuhi, tersalurkan, dan terselesaikan secara memadai akan dapat menyebabkan gejolak emosional, kerusakan sosial, dan gangguan ketenteraman dan ketertiban masyarakat. Berbagai kecenderungan tersebut memunculkan krisis kepercayaan dan mengakibatkan menurunnya kewibawaan pemerintah. Hal ini membuat respon dalam menangkal berbagai friksi sosial yang terjadi di masyarakat menjadi sangat rendah.

Kebersamaan yang sinergis antara masyarakat dan pemerintah menjadikan petugas Satpol PP lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam penegakan perda. Satpol PP sebagai satuan organisasi perlu memiliki kemampuan untuk menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan segala daya dan potensi sumber daya secara optimal. Kemampuan tersebut dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang terfokus pada peningkatan memperoleh kebebasan dan otonomi untuk menumbuhkan semangat kerja. Pimpinan yang tanggap akan dapat mengetahui motivasi dari bawahannya sehingga dapat membuka jalan menuju produktivitas kerja yang diharapkan organisasi. Hal ini akan mendorong motivasi, semangat kerja, dan meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja, serta meningkatkan antusias kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas perorangan dan kelompok dalam organisasi menurut ukuran atau batasan-batasan yang ditetapkan.

Motivasi dapat ditempatkan sebagai bagian yang

fundamental dari kegiatan manajemen. Seseorang yang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, maka dengan sendirinya kinerja seseorang tersebut akan meningkat juga. Memenuhi harapan tersebut, kinerja petugas Satpol PP perlu didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan yang baik. Salah satunya adalah melalui *Competency Based Education and Training* (CBET).

Melalui *Competency Based Education and Training* (CBET) diharapkan dapat meningkatkan motivasi petugas Satpol PP dan meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugasnya sebagai aparat penegak perlindungan dan ketertiban. Motivasi yang ada pada petugas Satpol PP harus senantiasa dipacu. Tanpa motivasi kerja yang tinggi, yang dilakukan oleh organisasi belum lah optimal. Masih perlu ditingkatkan agar memberikan kinerja yang baik di lapangan. Kinerja yang baik tentunya harus ditunjang oleh kualitas SDM yang baik. Oleh karena itu, dipandang perlu untuk meningkatkan kompetensi petugas Satpol PP sehingga dapat diketahui sejauhmana *Competency Based*

*Education and Training* (CBET) dan motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini akan menemukan relevansinya.

### Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian ini, masalah dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat perbedaan kinerja antara petugas Satpol PP yang mengikuti model *Competency Based Education and Training* (CBET) dengan model pelatihan konvensional? (2) Apakah terdapat pengaruh interaksi antara model pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja petugas Satpol PP? (3) Apakah kinerja petugas Satpol PP yang memiliki motivasi kerja tinggi dan mengikuti pelatihan model *Competency Based Education and Training* (CBET) lebih tinggi dibandingkan kinerja Satpol PP yang memiliki motivasi tinggi dan mengikuti pelatihan konvensional? (4) Apakah kinerja petugas Satpol PP yang memiliki motivasi kerja rendah dan mengikuti model pelatihan konvensional lebih tinggi daripada kinerja petugas Satpol PP yang memiliki motivasi rendah dan mengikuti *Competency Based Education and Training* (CBET)?

## KAJIAN TEORETIS

### Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Organisasi yang menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya tersebut dalam menjalankan kinerja.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi sehingga seseorang berupaya untuk melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja harus dapat diejawantahkan sebagai *apa* yang dikerjakan dan *bagaimana* cara mengerjakannya. Simamora (1995:132) mengemukakan bahwa kinerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut: 1) keputusan terhadap segala aturan yang telah ditetapkan organisasi, 2) dapat melaksanakan pekerjaan atau tugasnya tanpa kesalahan (atau dengan tingkat kesalahan yang paling rendah), 3) ketepatan dalam menjalankan tugas.

Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan masalah produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai

tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Jadi, untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, perlu pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan kemauan. Memang diakui bahwa banyak orang mampu, tetapi tidak mau sehingga tetap tidak menghasilkan kinerja. Demikian pula halnya, banyak orang mau, tetapi tidak mampu, juga tetap tidak menghasilkan kinerja apa pun.

Senada dengan pemahaman di atas, Mangkunegara (2005: 9) berpendapat bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat serupa juga disampaikan oleh (Irawan, 2002) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan satu-satunya petunjuk yang dapat dipercayai untuk menyimpulkan apakah suatu organisasi, unit atau pegawai sukses atau gagal berprestasi atau tidak.

Menurut Hariandja (2005: 195), kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau

perilaku nyata yang dinyatakan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau instansi. Selanjutnya, Husein (2002:14) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Handoko (2002: 25) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Adapun, definisi kinerja menurut Gomes (dalam Mangkunegara, 2005: 9) adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi, efektivitas dan sering dihubungkan dengan produktivitas.

Pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang bersumber dari pegawai sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau kompetensinya. Sementara itu, dari segi organisasi atau instansi dipengaruhi oleh seberapa baik pemimpin memberdayakan pegawainya, bagaimana memberikan penghargaan pada pegawai, dan bagaimana membantu meningkatkan kemampuan kinerja pegawai melalui *coaching*, *mentoring*, dan *counselling*.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Menurut Hersey, Blanchard, dan Jhonson yang dikutip oleh Nengah (Wibowo, 2005: 386), terdapat tujuh indikator kinerja, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) *Goals* (tujuan) merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan merupakan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) *Standard* (standar) merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
- 3) *Feedback* (umpan balik) merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan

sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja. Masukan berupa *feedback* ini dapat berasal dari dalam dan luar organisasi. Umpan balik dari dalam organisasi merupakan evaluasi yang dilakukan secara bersama atau melalui tim khusus yang dibentuk untuk memberikan masukan terhadap sebuah pencapaian tujuan organisasi. Umpan balik dari luar organisasi dapat dilihat dari respon masyarakat (pengguna) dari produk maupun jasa yang dihasilkan oleh organisasi.

- 4) *Means* (alat atau sarana) merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) *Competence* (kompetensi) merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) *Motive* (motif) merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Pimpinan memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
- 7) *Opportunity* (peluang) merupakan peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Kinerja amat bergantung sejauh mana upaya seseorang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan yang telah ditetapkan ini merupakan tujuan yang terukur dan dapat diobservasi oleh seluruh anggota organisasi sehingga tujuan kompetensi yang mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh seseorang untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai tugas pokok dan fungsi sumber daya tersebut.

*Competency Based Education and Training* (CBET) merupakan salah satu pendekatan dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia yang berfokus pada hasil akhir (*outcome*). *Competency Based Education and Training* (CBET) sangat fleksibel dalam proses kesempatan untuk memperoleh kompetensi dengan berbagai cara. Hasil *Competency*

*Based Education and Training* (CBET) menuntut persyaratan dan karakteristik tersendiri, khususnya bila diterapkan untuk diakui secara nasional. Hal ini berbeda dengan pendidikan dan pelatihan yang pada umumnya dilakukan (tradisional) yang berfokus pada masukan (*input*), proses, dan keluaran (*output*) yang sangat bervariasi dan bisa jadi tidak sesuai dengan standar kebutuhan pekerjaan / tugas.

Tujuan *Competency Based Education and Training* (CBET) adalah agar peserta didik dan latih mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Secara khusus, tujuan utama *Competency Based Education and Training* (CBET) adalah menghasilkan kompetensi dalam menggunakan keterampilan yang ditentukan untuk pencapaian standar pada suatu kondisi yang telah ditetapkan dalam berbagai pekerjaan dan jabatan.

Program pendidikan dan pelatihan didasarkan atas uraian kerja kebutuhan *multi - skilling* alur karir (*career path*). Menurut Rylatt (1993:88-89), terdapat sembilan prinsip yang harus diperhatikan dalam *Competency Based Education and Training* (CBET):

- a) Bermakna  
Praktik terbaik kompetensi harus merefleksikan kebutuhan utama bisnis, yang didasarkan atas standar industri/kejuruan yang terbaik.
- b) Hasil Pembelajaran  
*Competency Based Education and Training* (CBET) lebih difokuskan pada hasil pembelajaran, bukan pada penyampaian pendidikan dan pelatihan.
- c) Fleksibel  
*Competency Based Education and Training* (CBET) dapat dilakukan dengan berbagai cara dan metode, baik yang bersifat formal maupun informal.
- d) Mengakui Pengalaman Belajar Sebelumnya.  
*Competency Based Education and Training* (CBET) mengakui pengalaman belajar yang dimiliki oleh peserta sehingga mereka tidak dituntut harus mengikuti pendidikan dan pelatihan sampai akhir. Bila kemudian peserta mengikuti ujian dan lulus ujian kompetensi maka berhak memperoleh kelulusan dan kualifikasi.
- e) Tidak Didasarkan atas Waktu.  
*Competency Based Education and Training* (CBET) tidak dibatasi oleh waktu. Perbedaan kemampuan setiap peserta akan menentukan lamanya proses pendidikan dan pelatihan
- f) Penilaian yang Diperlukan.  
*Competency Based Education and Training* (CBET) sangat memperhatikan kemampuan memperagakan kompetensi sehingga setiap orang perlu untuk dinilai tingkat kompetensinya.

- g) Monitoring dan Evaluasi.

Proses ini mutlak diperlukan mulai dari masukan, proses, sampai pada keluaran.

- h) Konsistensi secara Nasional.

*Competency Based Education and Training* (CBET) berlandaskan pada penampilan kompetensi yang secara nasional konsisten dengan kebutuhan industri sehingga hasilnya seseorang karyawan dapat diterima di tempat lain dan dapat dipekerjakan secara nasional.

- i) Akreditasi Pembelajaran

Kurikulum yang digunakan dalam *Competency Based Education and Training* (CBET) harus memperoleh pengakuan dari badan/instansi yang berkompeten.

### **Pelatihan Konvensional**

Pelatihan konvensional adalah kegiatan pelatihan yang lebih banyak menekankan pada *input* (masukan berupa misalnya materi, kriteria peserta, dan lain lain), dan proses, serta produk yang banyak variasi dalam upaya meningkatkan kinerja peserta. Model pelatihan ini karena terlalu banyak variasi kadang-kadang *output* yang ingin dicapai menjadi tidak terukur.

Memperhatikan pelatihan model konvensional, kriteria keberhasilan selalu ditentukan oleh pihak penyelenggara. Peserta didik dan latih hanya menjadi objek pelatihan yang tidak dapat menentukan kehendak yang ingin dicapainya sendiri sebagaimana dalam *Competency Based Education and Training* (CBET).

Pemahaman yang dimaksud model pelatihan konvensional dalam penelitian ini adalah segala kegiatan pendidikan dan pelatihan yang lebih menekankan kepada variasi input, proses, dan produk (lulusan) dalam mencapai peningkatan kinerja atau dengan kata lain, model pelatihan konvensional adalah model pendidikan dan pelatihan yang tidak berbasis kompetensi.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Danim (2004:2), motivasi (*motivation*) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Terkait arti kognitif, motivasi diasumsikan sebagai aktivitas individu untuk menentukan kerangka dasar tujuan dan penentuan perilaku untuk mencapai tujuan. Menekankan pada arti afeksi, motivasi bermakna sikap dan nilai dasar yang dianut oleh seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak atau tidak bertindak.

Menurut Hasibuan (2003: 97), motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan

terintegrasi dengan segala upaya-upayanya untuk mencapai kepuasan.

Akitson dan Hilgard yang dikutip Hariandja (2005:321) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam usaha yang keras atau lemah.

Bila apa yang merupakan kebutuhan pegawai itu sudah dapat diketahui dan dirumuskan dengan pasti, selanjutnya perlu direncanakan cara-cara memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan perkataan lain, harus ditemukan pula metode-metode, alat, dan sarana-sarana yang cocok untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut.

Danim (2004: 34) melalui teori pengharapan (*expectancy theory*) tentang motivasi dibangun atas pendekatan kognitif. Ada tiga konsep esensial yang mendasari motivasi manusia, yaitu pengharapan, nilai, dan penghargaan. Melalui teori pengharapan (*expectancy theory*) menerangkan bahwa manusia dalam pekerjaannya biasanya mempunyai beberapa alternatif-alternatif untuk dipilih dan harus memilih satu di antara alternatif-alternatif tersebut berdasarkan pengharapannya. Dengan perkataan lain, alternatif yang dipilih haruslah yang memberi imbalan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai pegawai bersangkutan. Nilai sendiri adalah tingkatan kesenangan atau kesukaan yang ada di dalam diri individu untuk mendapatkan sejumlah keuntungan. Nilai yang dimaksud di sini seperti insentif atau uang, prestasi yang dicapai, kondisi kerja yang baik, kesempatan untuk meningkatkan karier, dan lain-lain. Oleh karena itu, nilai juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang diharapkan dari pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan penghargaan adalah kepercayaan bahwa perilaku yang ditampilkan oleh individu adalah esensial dalam kerangka pemerolehan keuntungan atau kepuasan atas nilai itu.

Ada tiga variabel yang memengaruhi motivasi individu dalam bekerja, yaitu:

- 1) *sifat-sifat individual pekerja*, antara lain meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan, atau harapan yang berbeda dari setiap individu.
- 2) *sifat-sifat pekerjaan*, antara lain mencakup tugas-tugas yang harus dilaksanakan, tanggung jawab yang diemban dan kepuasan yang muncul.
- 3) *lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan*. Pola interaksi antarkaryawan sangat memengaruhi aktivitasnya dalam bekerja karena dapat dimotivatori oleh rekan kerja. Penghargaan atasan dan manfaat organisasi menentukan motivasi bekerja seseorang.

Jelas terlihat bahwa motivasi memiliki peran penting bagi organisasi untuk menggerakkan,

mengerahkan, dan mengarahkan segala daya dan potensi tenaga kerja yang ada ke arah pemanfaatan yang optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia dengan didukung sarana dan prasarana. Jelas terlihat bahwa motivasi berperan sebagai pendorong kemauan dan keinginan untuk melaksanakan tugas menurut ukuran dan batasan yang telah ditentukan. Adanya motivasi yang tinggi dari para sumber daya akan terdorong untuk bekerja keras dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebarkannya.

Mengacu pada berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk bekerja dengan tekun dan fokus agar dapat mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan pribadinya sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Dengan termotivasinya pegawai di dalam melakukan pekerjaannya, dengan sendirinya kinerja pegawai akan meningkat juga.

#### **Kerangka Berpikir**

Perbedaan Kinerja Petugas Satpol PP yang Mengikuti Model *Competency Based Education and Training* (CBET) dengan Kinerja Petugas yang Mengikuti Model Pelatihan Konvensional.

Pelatihan berbasis kompetensi lebih baik dibandingkan model pelatihan lain. Hal ini dikarenakan dalam *Competency Based Education and Training* (CBET), seorang sumber daya dituntut untuk dapat menentukan kompetensi yang diinginkan sesuai dengan tujuan yang dirumuskan dalam suatu organisasi. *Competency Based Education and Training* (CBET) lebih fleksibel dalam penentuan kompetensi tersebut. Dalam *Competency Based Education and Training* (CBET), diberlakukan penilaian autentik di mana peserta sendiri yang menilai dirinya apakah sudah mampu menguasai kompetensi yang dimaksudkan atau tidak.

Berbeda dengan model pelatihan biasa yang cenderung menuntut kompetensi tertentu baik dalam hal input peserta, proses yang harus dilakukan, dan *tion and Training* (CBET) pada lebih tinggi dibandingkan kinerja petugas Satpol PP yang mengikuti model pelatihan konvensional.

Terdapat Pengaruh Interaksi antara Model Pelatihan dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Petugas Satpol PP

Salah satu faktor utama dalam kinerja adalah motivasi seseorang. Sebagaimana dijelaskan dalam pembahasan di atas, motivasi kerja seseorang sangat mempengaruhi kinerjanya. Orang yang memiliki

motivasi kerja tinggi cenderung melakukan berbagai aktivitas tertentu yang dapat mendukung dalam meningkatkan kinerjanya. Hal yang dapat dilakukan adalah mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan.

Pelatihan yang baik adalah yang mampu mengarahkan peserta latihan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pendidikan dan pelatihan harus mampu melihat karakteristik peserta latihan sebagai acuan dalam proses dan pendekatan yang digunakan dalam pendidikan dan pelatihan. Salah satu karakteristik peserta yang harus diperhatikan dan menjadi landasan adalah motivasi kerja para peserta. Oleh karena itu, dapat diduga bahwa terdapat pengaruh interaksi model pelatihan dengan motivasi kerja terhadap kinerja seseorang.

Pendidikan dan pelatihan yang mendasarkan diri pada penilaian autentik sangat sesuai dengan tipe peserta yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, model pelatihan yang konvensional bersesuaian dengan peserta yang memiliki motivasi rendah. Oleh karena itu, dalam pengaruh interaksi ini, terdapat dua dugaan yaitu, pertama, bahwa kinerja petugas Satpol PP yang memiliki motivasi tinggi dan mengikuti model *Competency Based Education and Training* (CBET) lebih tinggi dibandingkan kinerja peserta yang memiliki motivasi tinggi dan mengikuti pelatihan konvensional. Dugaan kedua adalah kinerja

petugas Satpol PP yang memiliki motivasi rendah dan mengikuti pelatihan konvensional lebih tinggi dibandingkan dengan petugas Satpol PP yang memiliki motivasi rendah dan mengikuti *Competency Based Education and Training* (CBET).

### Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoretis dan kerangka berpikir di atas, maka diajukan hipotesis sebagai berikut. Hipotesis I :

Terdapat perbedaan kinerja antara petugas Satpol PP yang mengikuti *Competency Based Education and Training* (CBET) dan pelatihan konvensional.

Hipotesis II :

Kinerja petugas Satpol PP yang mengikuti model *Competency Based Education and Training* (CBET) lebih tinggi dibandingkan dengan petugas yang mengikuti model pelatihan konvensional.

Hipotesis III :

Model *Competency Based Education and Training* (CBET) lebih tinggi daripada kinerja satpol PP yang memiliki motivasi tinggi dan mengikuti pelatihan konvensional.

Hipotesis IV :

Kinerja satpol PP yang memiliki motivasi kerja rendah dan mengikuti pelatihan konvensional lebih tinggi daripada kinerja satpol PP yang memiliki motivasi rendah dan mengikuti pelatihan *Competency Based Education and Training* (CBET).

## METODOLOGI PENELITIAN

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Ketentraman dan Ketertiban (Tramtib) DKI Jakarta. Pemilihan lokasi didasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas Tramtib Provinsi DKI Jakarta merupakan institusi yang membawahi petugas Satpol PP di tingkat provinsi. Dinas tramtib Provinsi DKI Jakarta adalah pusat komando bagi petugas Satpol PP di Provinsi DKI Jakarta. Adapun waktu penelitian ini dilakukan selama 6 bulan, terhitung bulan November 2008 sampai dengan April 2009.

### Metode dan Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian *quasi eksperimen* karena penelitian ini menguraikan hubungan antara suatu perlakuan variabel dengan variabel lain di mana perlakuan tersebut adalah peristiwa yang telah terjadi sebelumnya. Artinya, perlakuan tersebut terjadi bukan disebabkan oleh peneliti.

Variabel penelitian terdiri dari: (1) variabel perlakuan (bebas), (2) variabel atribut, dan (3) variabel terikat. Variabel perlakuan adalah model pelatihan, variabel atribut adalah motivasi kerja, dan variabel terikat atau

variabel kriteria adalah kinerja petugas Satpol PP. Variabel model pelatihan terdiri dari model *Competence Based Education and Training*, dan model pelatihan konvensional, variabel motivasi kerja terdiri dari tinggi dan rendah.

Desain yang digunakan adalah *factorial group design* dengan rancangan A x B. Konstelasi variabel tersebut di atas, dapat dilihat dalam desain penelitian seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Konstelasi Variabel Penelitian

Motivasi Kerja (B)	Model Pelatihan (A)	
	<i>Competency Based Education and Training</i> (CBET) (A1)	Konvensional (A2)
Tinggi (B1)	A1B1	A2B1
Rendah (B2)	A1B2	A2B2

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Satpol PP di Dinas Tramtib Provinsi DKI

Jakarta sebagai populasi target. Dipilihnya petugas Satpol PP dari Dinas Tramtib DKI Jakarta karena petugas dari Dinas Tramtib Provinsi DKI Jakarta merupakan petugas Satpol PP dengan jangkauan tugas paling luas, khusus di Provinsi DKI Jakarta mencakup seluruh Kotamadya di seluruh wilayah DKI Jakarta. Petugas satpol PP berjumlah 8000 personel.

**Sampel Penelitian**

Dari jumlah populasi terjangkau di atas, maka dilakukan penarikan sampel dengan teknik random kluster berstrata (*stratified cluster random sampling*).

Tabel 2. Sampel Penelitian

Motivasi	Model Pelatihan		Jmlh
	Competency Base Education And Training (CBET)	Konvensional	
Tinggi	20	20	20
Rendah	20	20	20
<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>80</b>

**Instrumen Penelitian**

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data jenis kelamin, data motivasi dan data kinerja petugas Satpol PP Dinas Provinsi DKI Jakarta. Data motivasi dan kinerja petugas satpol PP diperoleh dengan mengembangkan instrumen kedua variabel tersebut.

Tiap instrumen dikonstruksi sesuai dengan definisi konseptual dan operasional kemudian dilakukan uji coba kepada 30 responden yang setara dengan sampel penelitian untuk menentukan nilai validitas butir dan reliabilitas instrumen.

Hasil uji coba instrumen melalui teknik korelasi skor butir dengan skor total, 15 butir instrumen motivasi kerja dan 15 butir instrumen kinerja dinyatakan valid. Butir yang valid adalah butir yang memiliki nilai r di atas r tabel (0,361). Selanjutnya reliabilitas masing-masing instrumen dihitung dengan teknik koefisien re-

liabilitas Alpha Cronbach. Instrumen motivasi kerja memiliki nilai reliabilitas 0,908 sedangkan instrumen kinerja memiliki nilai reliabilitas 0,887.

**Analisis Data**

Data yang sudah diperoleh dianalisis secara deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk histogram, grafik, perhitungan mean, median, modus, simpangan baku, dan rentang teoretik masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan analisis inferensial untuk menguji hipotesis melalui analisis varian (anava) dengan dua faktor. Anava yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menguji hipotesis (1) *main effect* yaitu efek A, (2) *interaction effect* yakni efek interaksi A-B, dan (3) *simple effect*. Sebelum dilakukan uji hipotesis, perlu diuji persyaratan analisis data, yaitu uji normalitas dan homogenitas. Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sedangkan uji homogenitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah data penelitian yang telah dikumpulkan berasal dari populasi yang homogen. Untuk menguji normalitas data digunakan rumus uji Lilliefors, dan untuk menguji homogenitas data digunakan rumus uji Barlett.

**Hipotesis Statistik**

1. *Main effect* :

$$H_0 : i_{A1} = i_{A2}$$

$$H_1 : i_{A1} > i_{A2}$$

2. *Interaction effect*

$$H_0 : i_{A-B} = i_{A-B}$$

$$H_1 : i_{A-B} > i_{A-B}$$

3. *Simple Effect* :

$$1) H_0 : i_{A1B1} = i_{A2B1}$$

$$H_1 : i_{A1B1} > i_{A2B1}$$

$$2) H_0 : i_{A1B2} = i_{A2B2}$$

$$H_1 : i_{A1B2} > i_{A2B2}$$

**HASIL PENELITIAN**

**Deskripsi Data**

Tabel 3. Deskripsi Data

NO	Kelompok	N	Skor		Mean	SD	Me	Mo
			Max	Min				
1	A <sub>1</sub>	40	134	78	105,350	17,4506	108,5	122,1154
2	A <sub>2</sub>	40	112	60	80,825	14,9784	77,50	90,3571
3	B <sub>1</sub>	40	134	78	107,350	16,2142	111,25	120,5
4	B <sub>2</sub>	40	103	60	78,775	12,4272	83,50	65,6538
5	A <sub>1</sub> B <sub>1</sub>	20	134	109	6,4408	121,300	121,4167	121,278
6	A <sub>1</sub> B <sub>2</sub>	20	103	78	6,6815	89,300	89,5000	89,375
7	A <sub>2</sub> B <sub>1</sub>	20	112	78	9,4055	93,400	88,6429	92,500
8	A <sub>2</sub> B <sub>2</sub>	20	77	60	6,1843	68,250	70,5000	68,500

**Pengujian Persyaratan Analisis Uji Normalitas**

Tabel 4. Uji Normalitas

Sumber Data	$L_{hitung}$	$L_{tabel}$	Kesimpulan
A <sub>1</sub> B <sub>1</sub>	0,1438	0,1900	Data Berdistribusi Normal
A <sub>1</sub> B <sub>2</sub>	0,1102	0,1900	Data Berdistribusi Normal
A <sub>2</sub> B <sub>1</sub>	0,1706	0,1900	Data Berdistribusi Normal
A <sub>2</sub> B <sub>2</sub>	0,1517	0,1900	Data Berdistribusi Normal

Tabel di atas menunjukkan bahwa harga *Lilliefors* hitung ( $L_h$ ) pada masing-masing kelompok lebih kecil dari harga *Lilliefors* tabel ( $L_t$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

**Uji Homogenitas**

Tabel 5. Uji Homogenitas

Sumber Varians	Varian Terbesar	Varian Terkecil	$F_{hitung}$	$F_{tabel}$ ( $\alpha$ ; 0,05; 19; 19)	Ket
Kelompok A <sub>1</sub> B <sub>1</sub> - A <sub>2</sub> B <sub>1</sub>	88,4632	41,4842	2,13	2,15	Homogen
Kelompok A <sub>1</sub> B <sub>2</sub> - A <sub>2</sub> B <sub>2</sub>	44,6421	39,1447	1,14	2,15	Homogen

Tabel 6. Uji Homogenitas

Kelompok	$S^2$	Varians Gabungan	Harga (B)	$\chi^2_{hitung}$	$\chi^2_{tabel}$		Kesimpulan
					95;3	99;3	
A1B1	41,4842	53,434	131,3139	4,5583	7,81	11,3	Homogen
A1B2	88,4632						
A2B1	44,6421						
A2B2	39,1447						
Jumlah	213,7342						

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengujian homogenitas melalui uji Barlett diperoleh harga  $F_{hitung}$  lebih kecil dari  $F_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sampel penelitian berasal dari populasi yang homogen, sehingga analisis statistik parametrik dapat digunakan dalam analisis penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis varian. Hasil perhitungan mengenai motivasi kerja dirangkum dalam tabel berikut:

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Pertama

SUMBER VARIANSI	JK	db	RK = JK/db	Fh = RK/RKD	Ft
Antar Baris (b)	16330,6125	1	16330,6125	305,6247	7,01 3,97
Antar Kolom (K)	11980,5125	1	11980,5125	224,2133	
Interaksi	234,6125	1	234,6125	4,3907	7,01 3,97
Dalam	4060,9500	76	53,4336		
Total Reduksi	32606,6875	79			

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Kedua

Sumber Variansi	JK	DB	RJK	Fh	Ft	
					0,01	0,05
Rerata	460960,900	1				
Antar (A)	7784,100	1	7784,1	119,8039	7,35	4,10
Dalam (D)	2469,000	38	64,9737			
Total	471214,000	40				

Tabel 9. Pengujian Hipotesis Ketiga

Sumber Variansi	JK	DB	RJK	Fh	Ft	
					0,01	0,05
Rerata	248220,025	1				
Antar (A)	4431,025	1	4431,025	105,769	7,35	4,10
Dalam (D)	1591,950	38	41,8934			
Total	254243,000	40				

**Keterangan**

- JK = Jumlah Kuadrat
- Fh = F observasi atau Fhitung
- RJK = Rerata Jumlah Kuadrat
- Ft = F tabel
- dk = Derajat Kebebasan
- \* = Signifikan
- \*\* = sangat signifikan
- ns = tidak signifikan

Berdasarkan tabel di atas, maka hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Hipotesis Pertama**

Hasil perhitungan dengan menggunakan Analisis Varians terhadap skor kinerja petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan CBET Kinerja Petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan Konvensional diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 305,6247 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 7,01 dengan taraf signifikansi 0,01 ( $F_{hitung} = 305,6247 > F_{tabel(0,01)(1;76)} = 7,01$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, hal ini menunjukkan bahwa bentuk Pelatihan CBET memengaruhi kinerja petugas Satpol PP. Ini berarti

perbedaan bentuk Pelatihan dalam CBET menentukan variasi atau keberagaman kinerja petugas Satpol PP. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan, "Rata-rata kinerja petugas satpol PP yang diberi pelatihan CBET lebih tinggi daripada kinerja petugas Satpol PP yang diberi pelatihan konvensional", diterima dan teruji kebenarannya.

#### Hipotesis Kedua

Hasil perhitungan dengan menggunakan Analisis Varians terhadap skor kinerja petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan CBET Kinerja Petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan Konvensional yang sama-sama memiliki motivasi tinggi diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 119,8039 lebih besar dari  $F_{tabel}$  se-besar 7,35 dengan taraf signifikansi 0,01 ( $F_{hitung} = 119,8039 > F_{tabel(0,01)(1;38)} = 7,35$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, bahwa terdapat perbedaan antara Kinerja Petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan CBET dan memiliki motivasi kerja tinggi adalah lebih tinggi daripada kinerja petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan konvensional dan memiliki motivasi kerja tinggi. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan, "Rata-rata Kinerja Petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan CBET dan memiliki motivasi kerja tinggi lebih tinggi dari pada kinerja petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan konvensional dan memiliki motivasi kerja tinggi", diterima. Kesimpulannya, kedua jenis model pelatihan memberikan kinerja yang berbeda pada petugas Satpol PP.

#### Hipotesis Ketiga

Hasil perhitungan dengan menggunakan Analisis Varians terhadap skor kinerja petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan CBET Kinerja Petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan Konvensional yang sama-sama memiliki motivasi rendah diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 105,769 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 7,35 dengan taraf signifikansi 0,01 ( $F_{hitung} = 105,769 > F_{tabel(0,01)(1;38)} = 7,35$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja petugas Satpol PP. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan, "Rata-rata kinerja petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan CBET dan memiliki motivasi kerja rendah adalah lebih tinggi dari pada kinerja petugas satpol PP yang diberi model pelatihan konvensional dan memiliki motivasi kerja rendah." diterima. Kesimpulannya kedua jenis

model pelatihan memberikan kinerja yang berbeda pada petugas Satpol PP.

#### Hipotesis Keempat

Hasil perhitungan dengan menggunakan Analisis Varians terhadap skor kinerja petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan CBET Kinerja Petugas Satpol PP yang diberi Model Pelatihan Konvensional diperoleh hasil nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4,3907 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,97 dengan taraf signifikansi 0,05 ( $F_{hitung} = 4,3907 > F_{tabel(0,05)(1;76)} = 3,97$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0: \mu_{A-B} = \mu_A$  ditolak. Ini berarti interaksi antara model pelatihan dan motivasi kerja menentukan variasi atau keberagaman kinerja petugas Satpol PP. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan, "Terdapat pengaruh interaksi antara model pelatihan dengan motivasi kerja terhadap kinerja petugas satpol PP", diterima dan teruji kebenarannya.

#### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membuktikan bahwa model pelatihan dan motivasi kerja memberi pengaruh yang signifikan terhadap variasi kinerja petugas Satpol PP. Ditemukan pula bahwa adanya interaksi antara model pelatihan dengan motivasi kerja petugas Satpol PP yang diberikan model pelatihan CBET dan memiliki motivasi kerja tinggi memiliki potensi kinerja yang lebih berkualitas daripada lainnya. Namun demikian, bagaimanapun terdapat beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Dipahami bahwa tidak tertutup kemungkinan adanya faktor-faktor lain di samping model pelatihan dan motivasi kerja, yang mempengaruhi variasi kinerja petugas Satpol PP. Misalnya, pada kondisi (iklim kerja) yang berbeda, juga terdapat faktor lain yang lebih dominan berpengaruh terhadap variasi kualitas kinerja petugas Satpol PP dibandingkan dengan model pelatihan dan motivasi kerja. Hal ini luput dari penelitian ini dan menjadikannya sebagai suatu keterbatasan.
2. Ditinjau dari sisi jumlah cakupan sampel, sangat mungkin dengan cakupan sampel lebih luas, namun penelitian ini tentu akan berbeda pula. Artinya, dengan jumlah responden yang lebih besar ada kemungkinan hasil penelitiannya berbeda. Hal inilah yang menjadikan hasil penelitian ini menjadi terbatas referensinya.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh beberapa temuan penelitian sebagai berikut:

*Pertama*, secara keseluruhan kinerja petugas Satpol PP yang diberikan model pelatihan *Competence*

*Based Education and Training (CBET)* lebih tinggi daripada kelompok petugas Satpol PP yang diberikan model pelatihan Konvensional. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja petugas satpol PP, diperlukan pemberian model pelatihan *Competence Based Education and Training (CBET)*.

Kedua, Bagi petugas Satpol PP yang memiliki motivasi kerja tinggi, kinerja petugas Satpol PP yang diberikan model pelatihan *Competence Based Education and Training (CBET)* lebih tinggi dari pada petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan konvensional. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja petugas Sapol PP yang memiliki motivasi kerja tinggi perlu diberikan model pelatihan *Competence Based Education and Training (CBET)*.

Ketiga, Bagi petugas Satpol PP yang memiliki motivasi kerja rendah, kinerja petugas Satpol PP yang diberikan model pelatihan *Competence Based Education and Training (CBET)* lebih tinggi daripada petugas Satpol PP yang diberi model pelatihan konvensional. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja petugas Sapol PP yang memiliki motivasi kerja rendah juga perlu diberikan model pelatihan *Competence Based Education and Training (CBET)*.

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja petugas Satpol PP dapat dilakukan melalui kegiatan penerapan model pelatihan *Competence Based Education and Training (CBET)* dengan mempertimbangkan motivasi kerja Petugas Satpol PP.

#### Implikasi

Dari hasil analisis data yang dihasilkan dalam penelitian ini telah terbukti bahwa model pelatihan *Competence Based Education Training (CBET)* dapat meningkatkan kinerja dan motivasi petugas Satpol PP di Provinsi DKI Jakarta sehingga secara statistik dapat dikatakan hubungan yang signifikan dan bersifat positif. Implikasi dari pelatihan *Competence Based Education Training (CBET)* adalah dengan memberikan sertifikasi kepada petugas Satpol PP yang telah memiliki kemampuan dan sikap yang sesuai dengan standar dalam

menerapkan tugas pokok dan fungsinya ke dalam kegiatan area tugas di lapangan. Sertifikasi ini merupakan alat yang digunakan untuk menunjukkan bahwa seorang petugas Satpol PP yang telah mengikuti proses sertifikasi memiliki kemampuan yang baik dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Proses sertifikasi ini hendaknya dilaksanakan melalui program pelatihan yang selanjutnya diadakan penilaian (*assessment*). Hasil penilaian dari proses sertifikasi ini adalah diketahuinya level kompetensi dari setiap petugas satpol PP.

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, terdapat beberapa saran yang diajukan oleh peneliti, di antaranya:

Pertama, dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Satpol PP Provinsi DKI Jakarta sebaiknya menggunakan metode *Pelatihan Competence Based Education Learning (CBET)* karena sudah terbukti dapat meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan secara signifikan.

Kedua, model pelatihan *Competence Based Education Learning (CBET)* dilakukan dalam berbagai level untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam mengembangkan sumber daya manusia di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta.

Ketiga, melakukan pelatihan untuk instruktur model pelatihan *Competence Based Education Learning (CBET)* kepada pegawai terseleksi sehingga dapat melakukan pelatihan secara internal. Hal ini penting mengingat bahwa jumlah pegawai di Satpol PP Provinsi DKI Jakarta berjumlah ribuan orang, sehingga diperlukan percepatan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia di Satpol PP.

Melakukan program sertifikasi bagi petugas Satpol PP. Diharapkan melalui program ini dapat merangsang petugas Satpol PP untuk meningkatkan kualitas dirinya sendiri. Sertifikasi ini mengacu kepada pelaksanaan tugas dan fungsi pokok dari petugas Satpol PP.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko T. H. (2002). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M.T.E. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.H. (2003). *Organisasi dan motivasi peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein, U. (2002). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irawan, P., et.al. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: STIA-LAN.

- Mangkunegara, A.P. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Rylatt, A. et. al. (1995). *Creating, training miracles*. AIM Australia.
- Spencer, M.L. & Spencer, M.S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Son.
- Sugiyono. (2004). *Statistik nonparametrik*, Bandung: CV. ALFABETA.
- Wibowo. (2005). *Manajemen knerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.